COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

Budget des dépenses 2010-2011

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

L'honorable Vic Toews, C.P., c.r., député
Ministre de la sécurité publique
(Sécurité publique et Protection civile)

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I : Survol 2
Raison d'être et responsabilités 2
Résultat stratégique et Architecture des activités de programme (AAP) 3
Sommaire de la planification 4
Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique 6
Analyse des risques 7
Profil des dépenses 9
Crédits votés et législatifs 10

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique 11
Résultat stratégique 11
Activités de programme par résultat stratégique 11
Examen des cas indépendant et impartial 11
Activités de liaison et diffusion des renseignements 13
Faits saillants de la planification 14
Faits saillants de la planification par priorité 16

Section III : Renseignements supplémentaires 18
Références 18

Message de la présidente

Le Comité externe d'examen de la GRC (le CEE) fait partie intégrante de la *Loi sur la GRC*. La *Loi* forme l'assise législative du processus de gestion des conflits de travail à la Gendarmerie royale du Canada et de la structure de résolution des problèmes relationnels impliquant les membres de la GRC. Le CEE fournit au commissaire de la GRC des recommandations fondées sur le plan juridique qui tiennent compte des réalités d'un service de police national et qui respectent les attentes des Canadiens.

Le CEE cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives à l'emploi et aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC. Pour ce faire, le CEE a recours à divers moyens comme un examen des cas indépendant et impartial qui lui sont soumis, des activités de liaison et la diffusion de renseignements. Le CEE est au fait de la période de transition amorcée par la GRC à la suite d'examens de commissions parlementaires et d'un groupe de travail fédéral. Le CEE continue d'appuyer les efforts visant à faire de la GRC un organisme plus fort, plus responsable et plus moderne.

Forte du soutien et de l'engagement enthousiaste du personnel du CEE, je suis déterminée à contribuer à l'amélioration du service de police national du Canada.

La présidente,

Catherine Ebbs

3 février 2010

Section I : Survol

Raison d'être et responsabilités

Le Comité externe d'examen de la GRC (le CEE) est un organisme indépendant et impartial qui vise à favoriser un régime de relations de travail juste et équitable au sein de la GRC, conformément aux principes de droit applicables. À cette fin, le CEE procède à un examen indépendant des appels concernant les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations ainsi que de certaines catégories de griefs qui peuvent être renvoyés devant lui conformément à l'article 33 de la *Loi sur la GRC* et à l'article 36 du *Règlement de la GRC*.

Le CEE relève directement du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique. Le CEE compte un seul membre, la présidente, qui est nommée par décret, et qui est appuyée par un directeur exécutif et un très petit nombre de membres du personnel. La compétence du CEE se limite aux questions relatives à l'emploi et aux relations de travail des membres réguliers et des membres civils de la GRC. Les fonctionnaires employés par la GRC sont assujettis à des processus de relations de travail distincts. Le rôle du CEE dans le processus de résolution des questions de relations de travail de la GRC est crucial. Au fil des ans, la GRC a apporté des modifications dans divers domaines en se fondant sur les recommandations formulées par le CEE.

Étant l'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC, le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que cette dernière respecte la loi et les droits de la personne.

Le CEE relève du portefeuille de la Sécurité publique du Canada, dont le ministre est le ministre responsable aux fins de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le mandat du CEE se définit simplement comme l'examen indépendant et impartial des griefs et des appels concernant les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations de membres de la GRC. Après avoir terminé son examen d'un cas, le CEE présente ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC pour qu'il prenne une décision définitive. Le commissaire n'est pas lié par les recommandations du CEE, mais lorsqu'il ne souscrit pas à ces recommandations, il doit en donner les raisons. Dans l'exercice de son mandat, le CEE s'assure que ses recommandations sont solidement fondées sur la loi et que les membres de la GRC sont traités d'une manière juste et équitable conformément à l'intérêt public.

Résultat stratégique et Architecture des activités de programme (AAP)

Résultat stratégique

Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions liées aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.

Architecture des activités de programme

Titre	Description
RS-1 - Résultat stratégique	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions liées aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.
AP-1 - Examen des cas indépendant et impartial	Examen des cas de manière indépendante, opportune, équitable et impartiale, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas dont est saisi le CEE.
AP-2 - Activités de liaison et diffusion des renseignements	Activités de liaison auprès des Canadiens et des membres de la GRC et diffusion de renseignements concernant le rôle du CEE, ses conclusions et recommandations ainsi que les principes juridiques pertinents.

Services internes

L'activité de programme « Services internes » a été annexée à l'Architecture des activités de programme du CEE de l'exercice 2009-2010. À la lumière de son expérience relativement à ses obligations de rendre compte, le CEE a établi que la petite taille de l'organisation faussait le compte rendu de cette activité de programme. Les dépenses s'y rapportant ne pouvaient être réparties de façon fiable entre les activités de programme sans une utilisation démesurée des ressources. Cette justification a été présentée au Conseil du Trésor, qui abonde dans le sens des propos du CEE. Par conséquent, le CEE est dispensé de son obligation de rendre compte de ses engagements financiers à l'égard des services internes en tant qu'activité de programme distincte jusqu'à la fin de l'exercice 2010-2011.

Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2010-2011	2011-2012	2012-2013
1 811	1 456	932

Ressources humaines (en équivalent temps plein - ETP)

2010-2011	2011-2012	2012-2013
8	8*	6

* Deux des 8 ETP ne seront à la disposition du CEE que 9 mois sur 12 au cours de l'exercice 2011-2012.

Tableau sommaire de la planification

Résultat stratégique : Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions liées aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.					
Indicateurs de rendement			**Objectifs**		
Conclusions et recommandations émises au commissaire de la GRC et aux parties			100 %		
Renseignements au public et à la GRC			100 %		
Activité de programme*	**Prévision des dépenses 2009-2010** (milliers de $)	**Dépenses prévues** (milliers de $)			**Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada**
		2010-2011	**2011-2012**	**2012-2013**	
Examen des cas indépendant et impartial	1 559	1 449	1 165	746	Le résultat stratégique du Comité externe d'examen de la GRC appuie tous les résultats du gouvernement : **1. Les affaires économiques** - la sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens; - une croissance économique forte; - un marché équitable et sécurisé. **2. Les affaires sociales** - des Canadiens en santé; - des collectivités sécuritaires et sécurisées; - une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale; - une culture et un patrimoine canadiens dynamiques. **3. Les affaires internationales** - un monde sécuritaire et sécurisant grâce à la coopération internationale. **4. Les affaires gouvernementales** - une fonction publique qui vise l'excellence.
Activités de liaison et diffusion des renseignements	390	362	291	186	
Total des dépenses prévues	**1 949**	**1 811**	**1 456**	**932**	

*Pour obtenir les descriptions des activités de programme, prière de consulter le Budget principal des dépenses au http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp. Le CEE est dispensé de rendre compte de ses dépenses au chapitre des services internes pour les exercices 2009-2010 et 2010-2011.

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
1. Continuer à assumer le mandat prévu par la loi	Continu	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions liées aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** • Contribue à répondre à la priorité prédominante du CEE, soit examiner des cas et présenter rapidement des recommandations judicieuses au commissaire de la GRC.
			Plans en vue de donner suite à la priorité : • Planification stratégique à long terme et simplification des processus pour l'avenir afin de continuer d'améliorer la prestation des services.
2. Sensibiliser davantage au moyen d'activités de liaison	Continu	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions liées aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** • Le rôle éducatif que joue le CEE à cet égard contribue de manière proactive à une meilleure compréhension du traitement des griefs et des appels concernant les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations.
			Plans en vue de donner suite à la priorité : • Fournir aux principaux intervenants des renseignements sur le processus d'examen, les conclusions et les recommandations du CEE. • Offrir une formation sur les relations de travail, dans la mesure du possible. • Inciter la GRC à renforcer son cadre de gouvernance.
Priorités en matière de gestion	**Type**	**Liens avec le résultat stratégique**	**Description**
3. Continuer à améliorer l'infrastructure et le cadre de gestion générale	Continu	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions liées aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** • Le CEE reste déterminé à respecter les priorités du gouvernement en ce qui concerne la gestion et la reddition de comptes.
			Plans en vue de donner suite à la priorité : • Stabiliser l'infrastructure et le cadre de gestion générale à l'aide des ressources disponibles. • Continuer d'établir des protocoles d'entente pour la GI-TI, les RH et le soutien financier à certaines opérations.

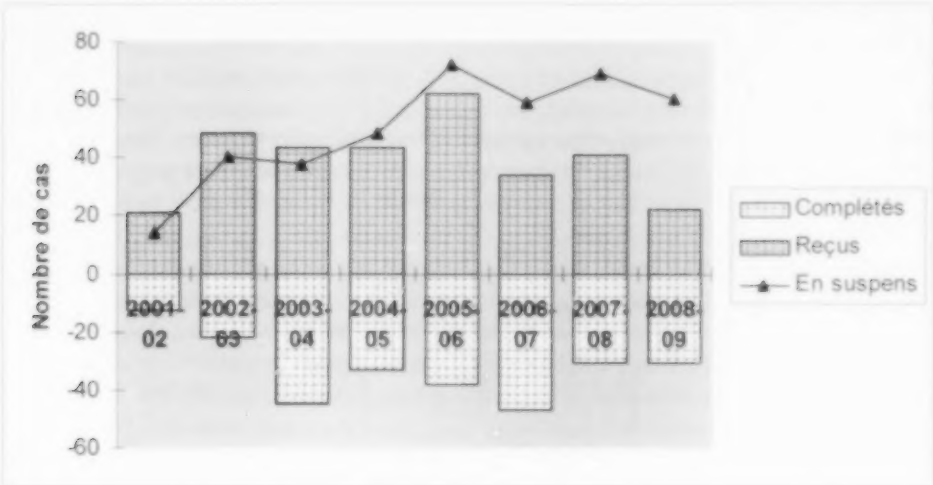
Priorités en matière de gestion	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
4. Continuer à investir dans notre personnel	Continu	Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions liées aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** • Le CEE accorde la priorité à l'intégration de la vision et du concept de renouvellement de la fonction publique dans ses activités quotidiennes.
			Plans en vue de donner suite à la priorité : • Accorder du temps et des ressources aux activités de formation et d'éducation qui permettent aux employés d'accroître leurs compétences, de renforcer leurs capacités actuelles et d'atteindre leurs objectifs de carrière à long terme.

Analyse des risques

Afin d'aider le CEE à réduire l'important arriéré de cas auquel il était confronté, des fonds temporaires lui ont été accordés en 2006-2007 de la réserve de gestion du Conseil du Trésor. Cette enveloppe budgétaire expire en 2011-2012. En 2007-2008, le CEE a obtenu de nouveaux fonds provenant de la réserve de gestion pour pouvoir répondre aux pressions exercées par la gestion générale. Cette deuxième enveloppe budgétaire a expiré à la fin de l'année civile 2008. En 2009-2010, le CEE a obtenu une troisième enveloppe budgétaire temporaire qui expire aussi en 2011-2012. En raison du volume de cas en suspens et du temps requis pour l'examen de ces cas complexes, le travail devra se poursuivre après 2012. Jusqu'à maintenant, le CEE n'a pas obtenu les fonds supplémentaires nécessaires pour répondre à la charge de travail actuelle sur une base continuelle. Si le CEE n'obtient pas ces fonds en permanence, sa capacité à respecter ses grandes priorités comme l'examen des dossiers des cas et la réponse aux demandes de renseignements en souffrira, tout comme sa productivité en général.

Étant donné la nature et l'imprévisibilité des questions liées aux relations de travail au sein de la GRC, le CEE ne contrôle pas le nombre de cas dont il est saisi d'une année à l'autre. De même, il peut y avoir beaucoup de variation dans le niveau de complexité des cas qu'il reçoit. Malgré cela, le CEE cherche à estimer le temps raisonnable dont il a besoin, en moyenne, pour traiter chaque type de cas qui lui est soumis. Par exemple, le CEE estime qu'il faut environ trois mois pour analyser un grief. Pour les cas relatifs à des mesures disciplinaires, aux renvois et aux rétrogradations, le délai est d'environ six mois.

Au cours des dernières années, la charge de travail du CEE a quelque peu fluctué :



Le CEE a reçu un nombre record de cas en 2005-2006, en raison d'événements importants touchant les services de police survenus l'année précédente. Depuis 2001-2002, le CEE a reçu en moyenne 39 nouveaux cas chaque année. Bien qu'il ait reçu 32 nouveaux cas ces trois dernières années, le CEE sait qu'un certain nombre d'événements importants concernant la police ont eu lieu récemment, qui pourraient entraîner une autre recrudescence de la charge de travail dans les prochaines années. En outre, le nombre de membres de la GRC a augmenté de façon constante pour répondre aux attentes des Canadiens concernant des collectivités plus sûres. L'une des priorités du gouvernement depuis 2007, qui est d'augmenter considérablement la taille de la GRC, a été fructueuse. On s'attend donc à une augmentation du recours aux processus d'examen des griefs et d'appels relatifs à des mesures disciplinaires.

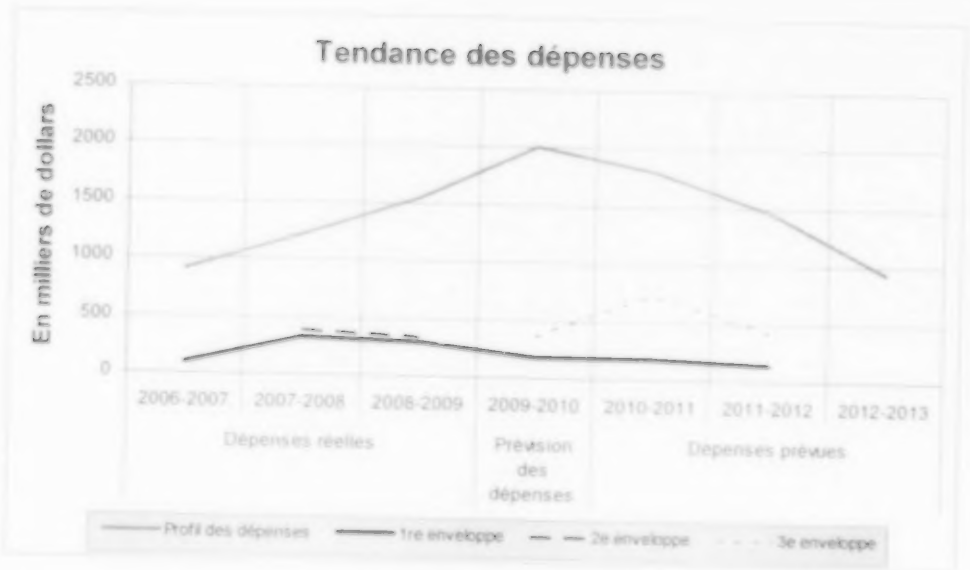
En plus des examens des cas, la charge de travail du CEE comprend le respect des exigences importantes des organismes centraux en matière de reddition de comptes et de fonctionnement. Étant donné sa petite taille et son budget restreint, le CEE ne peut embaucher de personnel spécialisé pour ne lui confier, parmi les nombreux rapports exigés, que ceux qui entrent dans ses champs de compétence. Le CEE est donc souvent obligé de réaffecter les membres de son personnel opérationnel à des rapports qui n'ont rien à voir avec eux. Ces pressions accrues contribuent parfois aux retards dans l'examen des cas.

Les activités de liaison constituent aussi une tâche importante du personnel du CEE. À cette fin, il utilise son site Web, sa publication trimestrielle *Communiqué*, les réponses aux demandes de renseignements et la prestation de la formation. Chaque année, le CEE reçoit un certain nombre de demandes de renseignements. Certaines sont simples, mais d'autres peuvent être très complexes et exiger beaucoup de temps. En 2008-2009, par exemple, le CEE a reçu 112 demandes de renseignements et le temps de réponse moyen s'est établi à trois jours. Sans ressources suffisantes pour répondre à une charge de travail croissante, les clients du CEE et les

intervenants (le commissaire et les membres de la GRC) ne bénéficieront pas du niveau de service élevé auquel ils sont habitués de la part du CEE.

Profil des dépenses

Dans le graphique ci-dessous, la ligne grise représente le profil des dépenses du CEE en général. La ligne pointillée noire représente la première enveloppe budgétaire obtenue en 2006-2007 de la réserve de gestion pour faire face à l'arriéré important de cas, qui expire en 2011-2012. La ligne noire représente la deuxième enveloppe budgétaire obtenue en 2007-2008 de la réserve de gestion du Conseil du Trésor pour répondre aux pressions de la gestion générale et qui a expiré à la fin de l'année civile 2008. La ligne pointillée grise représente la troisième enveloppe budgétaire temporaire obtenue en 2009-2010 et qui expire aussi en 2011-2012. La priorité de 2010-2011 consiste à assurer un financement pour 2012-2013 et par la suite, en appui aux efforts constants déployés par le CEE pour répondre au nombre de cas qui lui sont soumis et pour réduire le temps d'attente des clients à un niveau raisonnable.



Crédits votés et législatifs

(en milliers de dollars)

Crédit voté ou législatif (L)	Libellé tronqué du crédit voté ou législatif	2009-2010 Budget principal des dépenses	2010-2011 Budget principal des dépenses
65	Dépenses de fonctionnement	953	**1 594**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	121	**217**
	Total	1 074	**1 811**

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions liées aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.

Activités de programme par résultat stratégique

Afin d'atteindre son résultat stratégique, le CEE exécute deux activités de programme principales : **Activité de programme 1** - Examen des cas indépendant et impartial; **Activité de programme 2** - Activités de liaison et diffusion de renseignements.

L'activité de programme « Services internes » a été annexée à l'Architecture des activités de programme du CEE de l'exercice 2009-2010. À la lumière de son expérience relativement à ses obligations de rendre compte, le CEE a établi que la petite taille de l'organisation faussait le compte rendu de cette activité de programme. Les dépenses s'y rapportant ne pouvaient être réparties de façon fiable entre les activités de programme sans une utilisation démesurée des ressources. Cette justification a été présentée au Conseil du Trésor, qui abonde dans le sens des propos du CEE. Par conséquent, le CEE est dispensé de son obligation de rendre compte de ses engagements financiers à l'égard des services internes en tant qu'activité de programme distincte jusqu'à la fin de l'exercice 2010-2011.

Activité de programme 1 : Examen des cas indépendant et impartial					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2010-2011		**2011-2012**		**2012-2013**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
5,6	1 449	5,6	1 165	4,2	746
Résultats attendus de l'activité de programme		**Indicateurs de rendement**		**Objectifs**	
Le CEE fournit aux parties et au commissaire de la GRC un examen indépendant du conflit pour favoriser la transparence et la reddition de comptes dans la résolution des conflits.		Pourcentage des cas pour lesquels des conclusions et des recommandations sont émises.		100 %	

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Objectifs
Un corpus de conclusions et de recommandations est créé pour aider les arbitres de niveau I de la GRC, les parties concernées, le commissaire de la GRC et les représentants du personnel à interpréter les lois, les règlements et les politiques.	Nombre de fois que des orientations concernant l'interprétation des lois, des règlements ou des politiques sont fournies dans les conclusions et les recommandations.	Au besoin
Le CEE détermine quels aspects des lois, des règlements ou des politiques ont besoin d'être modifiés ou clarifiés.	Nombre de recommandations concernant des changements ou des clarifications à apporter aux conclusions et aux recommandations.	Au besoin

Le CEE peut statuer sur des questions qui lui sont soumises par le commissaire de la GRC, soit en se fondant sur les documents versés au dossier, soit à la suite d'une audience. Dans l'exécution de son travail d'examen, le CEE vise à formuler en temps opportun des recommandations judicieuses et à assurer un équilibre entre des intérêts aussi complexes que variés pour veiller à ce que les principes du droit administratif et du travail et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il doit tenir compte de l'intérêt public et assurer le respect du droit des membres de la GRC à un traitement juste et équitable.

En insistant sur l'efficacité et l'efficience du processus d'examen des cas et des fonctions de gestion, le CEE s'emploiera à atteindre ce résultat. Conformément à la *Loi sur la GRC*, le mandat du CEE consiste à examiner les cas et c'est à cet égard que l'activité de programme 1 appuie la priorité 1.

Avantages pour les Canadiens

Les Canadiens tirent avantage de la contribution du CEE à des processus de relations de travail au sein de la GRC qui sont équitables, transparents et responsables. Ils savent ainsi que les recettes fiscales auxquelles ils contribuent permettent aux membres du service de police national du Canada d'être traités comme il se doit.

Activité de programme 2 : Activités de liaison et diffusion des renseignements					
Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2010-2011		**2011-2012**		**2012-2013**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
2,4	362	2,4	291	1,8	186
Résultats attendus de l'activité de programme		**Indicateurs de rendement**		**Objectifs**	
Permettre au public d'obtenir des renseignements sur les questions liées aux relations de travail à la GRC afin de favoriser la reddition de comptes et la transparence.		Nombre d'abonnements à la publication trimestrielle *Communiqué*, nombre d'abonnements au rapport annuel, nombre de consultations du site Web, nombre de demandes de renseignements.		Continu	
Mieux faire connaître les questions liées aux relations de travail dans le cadre de la politique de la GRC et les règlements afférents.		Statistiques concernant l'accès au site Web, données concernant les abonnements et la diffusion, nombre de demandes de renseignements, nombre d'activités de liaison.		Continu	

Le CEE veille à ce que ses conclusions et ses recommandations applicables à chaque cas soient expliquées clairement aux parties concernées et au commissaire de la GRC. Les résumés de ses conclusions et de ses recommandations, ainsi que les articles d'intérêt sur le rôle du CEE, les principes de droit pertinents et les renseignements sur des questions connexes sont largement distribués. Les outils de communication et de diffusion comprennent une publication trimestrielle (le *Communiqué*), qui renferme les derniers résumés de cas, les mises à jour et les principes de droit; un site Web, qui contient les publications et les résumés de cas; le rapport annuel et d'autres documents respectant l'obligation gouvernementale de rendre des comptes; ainsi que des présentations, des réunions, de la formation et d'autres activités de communication.

Le CEE s'efforce de mettre les renseignements à la disposition des intéressés au moment opportun et de manière accessible, afin d'exercer une influence positive sur le milieu des relations de travail de la GRC et de transmettre des connaissances et des idées dans le domaine du droit administratif et du droit du travail.

Le CEE consacre une partie de son travail à l'activité de programme 2, et appuie en ce sens la priorité 3.

Avantages pour les Canadiens

Les Canadiens tirent avantage de la contribution du CEE à des processus de relations de travail au sein de la GRC qui sont équitables, transparents et responsables. Ils savent ainsi que les recettes fiscales auxquelles ils contribuent permettent aux membres du service de police national du Canada d'être traités comme il se doit.

Faits saillants de la planification

Cadre de fonctionnement

Le résultat stratégique du CEE est de « *chercher à exercer une influence positive sur la façon dont les questions liées aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC* ». Le CEE est un organisme autonome indépendant créé en vertu de la *Loi sur la GRC*. Son travail consiste à examiner en temps opportun et de façon impartiale et indépendante les cas relatifs aux relations de travail au sein de la GRC qui sont portés à son attention, d'une part, et à acheminer avec célérité ses recommandations au commissaire de la GRC, d'autre part.

Le CEE est une très petite entité et l'un de ses membres est à la fois présidente et première dirigeante. Elle a été nommée pour trois ans par le gouverneur en conseil à compter du 1er novembre 2008. Selon la *Loi*, aucun membre ou ancien membre de la GRC ne peut faire partie du CEE.

Conformément à la loi, le processus d'examen des cas du CEE commence lorsqu'un cas lui est soumis par le commissaire de la GRC. Le CEE n'est pas habilité à entreprendre lui-même un examen; les cas doivent lui être soumis par le commissaire. Les différents types de cas qui doivent être soumis sont décrits dans la *Loi sur la GRC* et comprennent les appels concernant les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations ainsi que certaines catégories de griefs. Lorsqu'il est saisi d'un cas, le CEE examine l'ensemble du dossier, soit les documents originaux, la décision rendue et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur un appel concernant une mesure disciplinaire, un renvoi ou une rétrogradation, le CEE examine également la transcription de l'audience tenue devant le Comité d'arbitrage ainsi que toutes les pièces présentées par les parties. Le CEE passe en revue l'ensemble de la preuve qui lui a été fournie ainsi que les questions de droit, les lois pertinentes et la jurisprudence avant de formuler une recommandation. Après avoir étudié toutes les questions, le CEE transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, lequel prendra la décision définitive. Si le commissaire de la GRC décide de ne pas donner suite aux recommandations du CEE, il est tenu par la loi de motiver son refus.

Le traitement rapide des cas dont est saisi le CEE est essentiel au maintien de son intégrité et de sa crédibilité en exerçant le mandat que lui confère la loi. Le CEE doit régulièrement faire face à des fluctuations importantes de sa charge de travail, car il n'a aucun contrôle sur le nombre de cas qui lui sont soumis. Le CEE a adopté un certain nombre de pratiques de gestion des cas afin de garantir que son processus d'examen est aussi rapide que possible et d'améliorer la qualité de

ses conclusions et de ses recommandations. Le CEE utilise une partie de ses fonds provisoires pour affecter un employé au processus de triage des enquêtes dans le but de cerner les problèmes et d'y répondre plus tôt au cours du processus. Le CEE continue de surveiller les pratiques internes pour que les recommandations soient présentées plus rapidement au commissaire de la GRC et aux parties.

Le CEE est déterminé à continuer d'effectuer des examens de qualité et à renforcer sa capacité d'entreprendre des examens. L'amélioration du processus d'examen des cas et la création d'une infrastructure plus robuste afin d'aider le CEE à respecter les normes d'excellence dans l'exécution de son mandat de surveillance et d'examen des relations de travail sont des priorités permanentes.

Le CEE joue également un important rôle de liaison. Dans le cadre de cette fonction, le CEE publie tous les trois mois une publication *(le Communiqué)* qui fournit les résumés des récentes conclusions et recommandations formulées par la présidente, des nouvelles décisions rendues par le commissaire et des décisions applicables de la Cour fédérale. Le *Communiqué* contient également des articles qui sont très appréciés pour leur aspect éducatif. Ces articles répondent aux tendances et progrès récents en matière de relations de travail qui intéressent tout particulièrement les membres.

Le personnel du CEE rencontre divers intervenants de la GRC, notamment des membres de la Direction des normes professionnelles et des examens externes de la GRC, des bureaux de coordination des griefs, des arbitres de griefs de niveau I et des membres composant les comités d'arbitrage traitant de questions disciplinaires. Le CEE participe également aux réunions et aux séminaires d'orientation annuels tenus par les membres du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC. Le personnel du CEE se renseigne également sur le travail des membres de la GRC en se rendant dans les détachements et dans les centres de formation de la GRC. Il a également offert de la formation et des séances d'orientation à la GRC.

Le CEE est déterminé à améliorer constamment son infrastructure et son cadre de gestion générale, qui lui permettent de remplir le mandat prévu par la loi, qui garantissent la transparence et qui établissent une vision commune des résultats à atteindre. Des mesures sont prises constamment pour améliorer les pratiques, les politiques, les cadres et les systèmes établis pour le CEE. Au cours des dernières années, la charge de travail du CEE a augmenté non seulement en raison d'une hausse générale du nombre de cas, mais aussi parce que les exigences des organismes centraux en matière de rapports et de fonctionnement sont plus nombreuses. Même si le CEE est un très petit organisme, il doit présenter un nombre croissant de rapports, mais il est fermement résolu à mettre en œuvre les priorités du gouvernement.

Les priorités associées aux activités de programme du CEE pour la période de planification en cours sont décrites de façon plus détaillée dans les pages qui suivent. Ces priorités consistent à remplir le mandat prévu par la loi, à sensibiliser davantage grâce à des activités de liaison, à améliorer l'infrastructure et le cadre de gestion générale et à continuer d'investir dans son personnel.

Faits saillants de la planification par priorité

1. Continuer à assumer le mandat prévu par la loi

La priorité prédominante du CEE demeure d'examiner des cas et de présenter rapidement des recommandations judicieuses au commissaire de la GRC. Dans ce contexte, le CEE s'efforce d'améliorer continuellement la prestation de ses services. Il continue de chercher des façons de simplifier ses processus et d'améliorer l'efficacité dans ce domaine. La complexité des cas et le manque de ressources liés à la charge de travail actuelle continuent de nuire à la réduction de l'arriéré. La planification stratégique à long terme et la simplification des processus devraient se poursuivre à l'avenir.

Le CEE doit concilier un double rôle, c'est-à-dire faire preuve de la diligence voulue et répondre aux demandes de gestion générale, sans manquer au devoir imposé par la loi d'examiner des cas et de formuler des recommandations au commissaire de la GRC. Le CEE continue de recevoir un nombre important de dossiers, souvent très complexes. Il continue de faire face à une charge de travail croissante parce que les exigences des organismes centraux en matière de reddition de comptes et de fonctionnement augmentent. Le CEE est fermement déterminé à remplir son mandat tout en respectant les politiques et les lois du gouvernement fédéral.

2. Sensibiliser davantage grâce à des activités de liaison

Les activités de liaison demeurent une priorité pour 2010-2011. Elles présentent plusieurs avantages importants pour la GRC, ses membres, les intervenants et le public. Le rôle éducatif que joue le CEE à cet égard contribue de manière proactive à une meilleure compréhension du traitement des griefs et des appels concernant les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations. Le CEE se sert de sa publication (le *Communiqué)*, de son site Web et du processus de demande de renseignements pour garantir aux membres de la GRC l'accès aux renseignements sur les procédures à suivre pour présenter des griefs et des appels et sur des cas de même nature examinés précédemment. Si les ressources le permettent, des membres du personnel du CEE fourniront aussi des renseignements généraux à propos de son mandat directement aux employés des détachements en s'y rendant eux-mêmes.

Le CEE continuera de fournir aux principaux intervenants (les comités d'arbitrage de la GRC, les arbitres de niveau 1, les bureaux de coordination des griefs, les représentants des membres, les représentants des officiers compétents et les représentants des relations de travail) des renseignements sur le processus d'examen, les conclusions et les recommandations, y compris des renseignements qui offrent une valeur de précédent et des mises à jour concernant la jurisprudence applicable. De plus, le CEE continuera d'offrir sur demande, une formation en bonne et due forme à ces intervenants si ses ressources le permettent. Le CEE présente déjà dans son site Web des renseignements sur la procédure applicable aux griefs et les appels concernant les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations à la GRC et fournit un point d'accès universellement accessible pour obtenir des renseignements.

Le CEE continuera également d'inciter la GRC et les autres intervenants à renforcer le cadre de gouvernance de la GRC, particulièrement en ce qui a trait à son mandat.

3. Continuer à améliorer l'infrastructure et le cadre de gestion générale

Le CEE reste déterminé à respecter les priorités du gouvernement en matière de gestion et de reddition de comptes. Un cadre de rendement et de responsabilisation est d'ailleurs en place depuis l'exercice 2007-2008.

La priorité pour 2010-2011 sera de continuer à stabiliser l'infrastructure et le cadre de gestion générale à l'aide des ressources disponibles et de maintenir le niveau de ces ressources. D'autres mesures seront prises afin qu'un protocole d'entente soit en vigueur pour les ressources humaines (RH), la gestion de l'information et les technologies de l'information (GI-TI) et le soutien financier à certaines opérations. De plus, le CEE continuera d'améliorer ses processus et ses systèmes de manière à ce qu'ils respectent les politiques du gouvernement. Par exemple, on a vérifié en 2008-2009 si la politique sur la gestion de la sécurité des technologies de l'information (GSTI) était respectée pour garantir que le CEE a mis en place un plan d'action qui permet de préserver la confidentialité, l'intégrité, l'accessibilité, l'usage prévu et la valeur des renseignements stockés, traités ou transmis de manière électronique.

4. Continuer à investir dans notre personnel

La modernisation de la gestion des RH du gouvernement fédéral a changé la façon dont ce dernier embauche, gère et soutient les fonctionnaires. Le CEE accorde la priorité à l'intégration de la vision et du concept de modernisation des RH dans ses activités quotidiennes. Le CEE a mis à jour son plan stratégique des RH, en place depuis 2006, et compte procéder à un examen exhaustif afin d'apporter des améliorations sur une période de trois ans à compter de 2010-2011. En 2010-2011, le CEE continuera d'accorder du temps et des ressources aux activités de formation et d'éducation qui permettent aux employés d'accroître leurs compétences, de renforcer leurs capacités actuelles, ce qui est déjà commencé, et d'atteindre leurs objectifs de carrière à long terme. Le CEE continuera également de tenir régulièrement des réunions pour le personnel et d'adopter plusieurs approches pour encourager la collégialité, le dialogue et la discussion. Il consultera les employés et leur demandera de formuler des commentaires sur les politiques et les pratiques en vigueur dans leur milieu de travail. Le CEE aura comme priorité constante de voir à ce que les postes pour une période indéterminée et les postes temporaires au sein du CEE soient pourvus. Enfin et surtout, le CEE collaborera avec les organismes centraux pour garantir l'acquisition d'un niveau de connaissance plus élevé sur la dotation et les stratégies de dotation à tous les échelons de l'organisation.

Section III : Renseignements supplémentaires

Références

Comité externe d'examen de la GRC C.P. 1159, Succ. « B » Ottawa (Ontario) K1P 5R2 Tél. : 613-998-2134 Téléc. : 613-990-8969 Site Web : www.erc-cee.gc.ca Courriel : org.@erc-cee.gc.ca	Rapports annuels du Comité externe d'examen de la GRC Comité externe d'examen de la GRC - *Communiqué*